
ПЕРИОДИЧЕСКОЕ
ИЗДАНИЕ
№ 6
2019 год
ПСИХОЛОГИЯ
ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА

ГОУ ВПО "Донбасская
аграрная академия"




**МАКЕЕВКА**

**2019 год**

ГОУ ВПО "**Донбасская аграрная академия**" приглашает к сотрудничеству студентов, магистрантов, аспирантов, докторантов, а также других лиц, занимающихся научными исследованиями, опубликовать рукописи в электронном журнале «**Психология человека и общества**».

Основное заглавие: **Психология человека и общества**
Место издания: **г. Макеевка, Донецкая Народная Республика**
Параллельное заглавие: **Psychology of human and society**
Формат издания: **электронный журнал в формате pdf**
Языки издания: **русский, украинский, английский**
Периодичность выхода: **1 раз в месяц**
Учредитель периодического издания: **ГОУ ВПО "Донбасская аграрная академия"**
ISSN: **2587-8875**

**Редакционная коллегия издания:**






**Выходные данные выпуска:**

Психология человека и общества. - 2019. - № 6 (11).

## *ОГЛАВЛЕНИЕ ВЫПУСКА МЕЖДУНАРОДНОГО ЖУРНАЛА «ПСИХОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА»*

### Раздел «Психология»



### Раздел «Педагогика и образование»



### Раздел «Социология»

**УДК 159.9**

# СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОЯВЛЕНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДИАТРОВ

*Волобуев Вахтанг Вячеславович,*
*Донбасская аграрная*
*академия, г. Макеевка*

*E-mail: vakhtang_555@mail.ru*

*Дорошенко Елена Олеговна,*
*Донбасская аграрная*
*академия, г. Макеевка*

*E-mail: orlov_xristian@list.ru*

***Аннотация.*** *В данной статье освещен вопрос синдрома эмоционального выгорания у педиатров. Получены эмпирические данные о внешних (социальных) и внутренних (психологических) факторах, которые обуславливают проявление эмоционального выгорания. К таким детерминантам относится низкая стрессоустойчивость и негативная агрессивность, а также возраст (51-64) и стаж (до 30 лет и более).*

***Abstract.*** *This article highlights the issue of burnout syndrome in pediatricians. Empirical data on external (social) and internal (psychological) factors that cause the manifestation of emotional burnout are obtained. These determinants include low stress resistance and negative aggressiveness, as well as age (51-64) and experience (up to 30 years or more).*

***Ключевые слова:*** *синдром эмоционального выгорания, психологические особенности медработников, стаж, возраст.*

***Key words:*** *burnout syndrome, psychological characteristics of health workers, experience, age.*

**Актуальность исследования.** Анализ основных теоретических подходов к проблеме эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной психологии свидетельствует о том, что назрели теоретические предпосылки и практическая необходимость его изучения у врачей педиатров [1-4]. Их деятельность предполагает эмоциональную насыщенность, психофизическое напряжение и высокий процент факторов, вызывающих стресс. Врачи, постоянно сталкивающиеся со страданием, вынуждены воздвигать своеобразный барьер психологической защиты от больного, становиться менее эмпатичными, иначе им грозит эмоциональное перегорание и даже невротические срывы.

**Цель исследования:** выявить социально-психологические детерминанты проявления синдрома эмоционального выгорания у врачей- педиатров.

Эмпирическая выборка состояла из 62 педиатров – врачей различных специальностей по лечению детей, в возрасте от 24 до 64 лет.

Для изучения эмоционального выгорания применялись следующие **методики:** для выявления степени выраженности синдрома эмоционального выгорания использовалась методика В.В. Бойко «Эмоциональное выгорание»; для выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности использовалась методика Е. П. Ильиным, П. А. Ковалевым «Личностная агрессивность и конфликтность»; методика Т. Холмса и Р. Раге «Определения стрессоустойчивости и социальной адаптации» для выявления степени стрессоустойчивости. Также применялась разработанная анкета по изучению внешних факторов, способствующим возникновению синдрома эмоционального выгорания.

На **первом этапе исследования** для выявления внешних детерминант возникновения синдрома эмоционального выгорания нами была разработана анкета, которая содержала вопросы по сбору данных о возрасте, стаже работы, семейном положении, наличии и количестве детей (табл. 1). По результатам анкетирования испытуемые были поделены на три группы. В первую группу вошло 22 педиатра со стажем от 5 и до 10 лет работы в возрасте от 24 до 37 лет. Во вторую – 14 испытуемых со стажем до 20 лет, от 31 года до 48 лет. В третью – 26 респондентов со стажем до 30 лет и более в возрасте 41-64 лет.

Таблица 1

Количественные показатели по анкете

| Возраст | | Стаж работы | | Семейное положение | | Наличие детей | | Количество детей | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Показатели | % | Показатели | % | Показатели | % | Показатели | % | Показатели | % |
| 24-28 | 23 | До 5 лет | 23 | Замужем/ женат | 49 | Да | 77 | 1 | 62 |
| 31-36 | 19 | До 10 лет | 13 | Разведена/ разведен | 19 | | | | |
| 41-49 | 29 | До 20 лет | 23 | Вдова/ вдовец | 19 | Нет | 23 | 2 | 38 |
| 51-57 | 13 | До 30 лет | 16 | Не замужем/ не женат | 13 | | | | |
| 60-66 | 16 | Более 30 лет | 25 | | | | | | |

Рассмотрим наличие синдрома эмоционального выгорания в зависимости от возраста (рис. 1). Наибольшее (23%) количество сформировавшегося синдрома наблюдается в возрасте 51-64 лет, наименьшее (3%) в возрасте 24-28 лет.

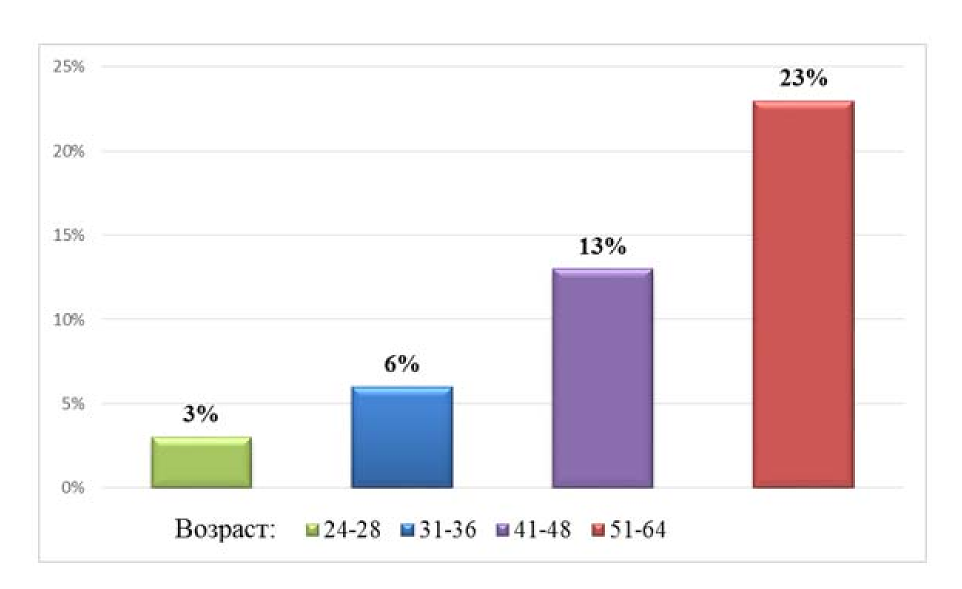



Рис. 1. Наличие синдрома эмоционального выгорания в зависимости от возраста

У респондентов первой группы мы наблюдаем высокие показатели (20%) не сложившегося синдрома, а у третьей группы высокие показатели (33%) сложившегося синдрома. Это можно объяснить тем, что у первой группы небольшой стаж (от 5 до 10 лет), а у испытуемых третей группы стаж значительно больше (до 30 лет и более), также мы видим плавный переход проявления синдрома эмоционального выгорания. У испытуемых с большем стажем, синдром проявляется более интенсивно (рис. 2).

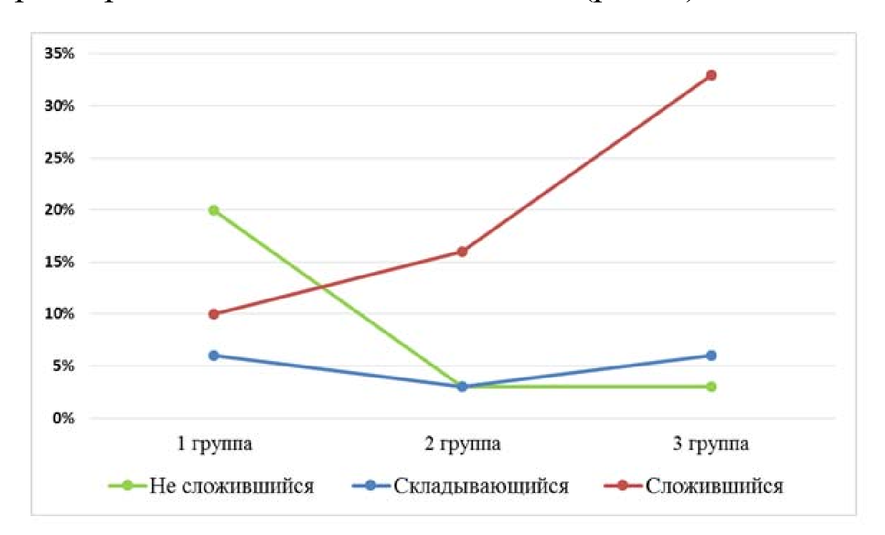



Рис. 2. Общие показатели наличия синдрома эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко «Эмоциональное выгорание»

На втором этапе исследования мы выявили психологические детерминанты возникновения синдрома эмоционального выгорания.

*По методике В.В. Бойко «Эмоциональное выгорание»* выявлено, что наибольшее количество (23%) сформировавшегося синдрома наблюдается в возрасте 51-64 лет, наименьшее (3%) в возрасте 24-28 лет.

*По методике Е. П. Ильина и П. А. Ковалева «Личностная агрессивность и конфликтность»* наблюдается преобладание (27%) позитивной агрессии у первой группы. Это говорит о том, что данным испытуемым характерны такие черты личности как наступательность, неуступчивость. Вторая (13%) и третья (29%) группы более склонны к негативной агрессии, что говорит о развитости таких личностных свойств как: нетерпимость к мнению других и мстительность.

Высокий уровень конфликтности наблюдается у испытуемых второй (13%) и третьей (23%) группы, для них свойственна высокая частота и степень готовности к развитию и завершению проблемных ситуаций социального взаимодействия путем конфликтов, склонность к агрессивно-оборонительному стилю поведения. В первой группе преобладает низкий уровень конфликтности, что говорит об умении решать проблемные ситуации социального взаимодействия, путем компромисса.

*С помощью методики Т. Холмса и Р. Раге «Определения стрессоустойчивости и социальной адаптации»* мы выявляли, что высокую стрессоустойчивость продемонстрировала первая группа, пороговую степень – вторая, третья группа продемонстрировала низкую стрессоустойчивость (рис. 3).




Рис. 3. Количественные показатели по методике «Определения стрессоустойчивости и социальной адаптации»

На третьем этапе исследования был использован коэффициент корреляции Пирсона, по расчетам которого выявлены связи между

эмоциональным выгоранием и психологическими особенностями педиатров (табл. 2).

Таблица 2

Результаты корреляционного расчета

| Психологические особенности | Эмоциональное выгорание | Pd |
|---|---|---|
| Конфликтность | 0,57 | p≤0,01 |
| Позитивная агрессивность | -0,3 | p≥0,05 |
| Негативная агрессивность | 0,43 | p≤0,05 |
| Стрессоустойчивость | 0,39 | p≤0,05 |

**Выводы.** Таким образом, синдром эмоционального выгорания обусловлен целым комплексом факторов, среди которых определяющими внутренними факторами являются низкая стрессоустойчивость и негативная агрессивность, а также внешними детерминантами, связанными с их профессиональной деятельностью – возраст (51-64) и стаж (до 30 лет и более).

**Список использованной литературы:**

1. Абрамова Г.С. Синдром «эмоционального выгорания» у медработников / Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц // Психология в медицине. – М.: Кафедра-М. – 2000. – С. 231-244.

2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко – М.: Наука. – 1996. – 154 с.

3. Баробанова М.В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания» / М.В. Барабанова // Вестник МГУ. – Сер. 14 «Психология». – 2000. – № 1. – 291 с.

4. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях. / Н.Е. Водопьянова; Под ред. Г.С. Никифоров. – СПб.: Изд-во СпбГУ. – 2000. – 350 с.

**УДК 159.9**

# СВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ И СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДИАТРОВ

*Волобуев Вахтанг Вячеславович,*
*Донбасская аграрная*
*академия, г. Макеевка*

*E-mail: vakhtang_555@mail.ru*

*Чимпояш Татьяна Алексеевна,*
*Донбасская аграрная*
*академия, г. Макеевка*

*E-mail: tchimpoyash@mail.ru*

***Аннотация.*** *В статье представлены данные исследования связи личностных особенностей и синдрома эмоционального выгорания у педиатров. Анализ полученных результатов позволил выявить наличие связи таких личностных особенностей как ипохондричность, депрессивность, шизоидность и конфликтность с синдромом эмоционального выгорания у педиатров.*

***Abstract.*** *The article presents data from the study of the relationship of personality characteristics and burnout syndrome in pediatricians. The analysis of the obtained results made it possible to reveal the existence of a connection between such personal characteristics as hypochondria, depression, schizoidness and conflict with the syndrome of emotional burnout in pediatricians.*

***Ключевые слова:*** *синдром эмоционального выгорания, личностные особенности педиатров.*

***Key words:*** *burnout syndrome, personality traits of pediatricians.*

**Актуальность исследования.** Стрессоустойчивость человека в различных профессиях с давних пор привлекала внимание психологов. Не достаточно грамотно организованная работа с коллегами и клиентами забирающая больше сил и времени, рано или поздно начинает сказываться на работоспособности. Существует ряд профессий, в которых человек начинает испытывать чувство внутренней эмоциональной опустошенности вследствие необходимости постоянных контактов с другими людьми, что может приводить к эмоциональному выгоранию. Одной из таких профессий является работа врача педиатра.

Профессиональная деятельность врачей педиатров предполагает эмоциональную насыщенность, психофизическое напряжение и высокий процент факторов, вызывающих стресс, т.к. постоянно приходиться работать с детьми. Нельзя не учитывать и того, что врачи, постоянно сталкивающиеся со страданием людей, вынуждены воздвигать своеобразный барьер

психологической защиты от больного, становиться менее эмпатичными, иначе им грозят эмоциональное перегорание и даже невротические срывы [1; 3].

**Цель исследования:** изучить связь личностных особенностей и синдрома эмоционального выгорания у педиатров.

Эмпирическая выборка состояла из 62 педиатров – врачей различных специальностей по лечению детей, в возрасте от 24 до 64 лет. Испытуемые были поделены на три группы. В первую группу вошло 22 педиатра со стажем от 5 и до 10 лет работы в возрасте от 24 до 37 лет. Во вторую – 14 испытуемых со стажем до 20 лет, от 31 года до 48 лет. В третью – 26 респондентов со стажем до 30 лет и более в возрасте 41-64 лет.

Для диагностики степени выраженности синдрома эмоционального выгорания использовалась методика В.В. Бойко «Эмоциональное выгорание», результаты которой представлены ниже [2] (табл. 1).

Таблица 1

Количественные показатели степени выраженности синдрома эмоционального выгорания (в %)

| Группы | | Фазы эмоционального выгорания | | |
|---|---|---|---|---|
| | | «Напряжения» | «Резистенции» | «Истощения» |
| 1 группа | Не сложившаяся | 19 | 21 | 34 |
| | Складывающаяся | 10 | 10 | 3 |
| | Сложившаяся | 6 | 3 | - |
| 2 группа | Не сложившаяся | 6 | 6 | 6 |
| | Складывающаяся | 6 | 13 | 13 |
| | Сложившаяся | 10 | 6 | 3 |
| 3 группа | Не сложившаяся | 10 | 3 | 6 |
| | Складывающаяся | 19 | 19 | 16 |
| | Сложившаяся | 13 | 19 | 19 |

Рассмотрим результаты по *фазе «Напряжения»*. В третьей группе наблюдалось наибольшее количество респондентов (13%), у которых сложилась фаза «Напряжения»; наименьшее (6%) в первой группе; средние показатели (10%) у респондентов из второй группы. Для данной фазы характерно постепенное накапливание раздражения, отчаяния и негодования. В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями. Обычно в данной фазе личности пытаются что-то изменить, еще и еще раз обдумываем неудовлетворительные аспекты своей работы. Это приводит к усилению психической энергии за счет индукции идеального работает мышление, действуют планы, цели, установки, смыслы, подключаются образы должного и

желаемого. Сосредоточение психической энергии достигает внушительных объемов. И если она не находит выхода, если не сработало какое-либо средство психологической защиты, включая эмоциональное выгорание, то человек переживает ощущение «загнанности в клетку».

Перейдем к рассмотрению *фазы «Резистенция».* Высокие показатели сложившийся фазы наблюдаются у респондентов третьей группы (19%), низкие (3%) у представителей первой группы, и средние (6%) у второй группы. Для фазы «Резистенции» характерно экономичное проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование. Профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание данному партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояния и потребности. данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области – в общении с родными, приятелями и знакомыми. Случай известный: на работе вы до того устаете от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что вам не хочется общаться даже с близкими.

Рассмотрим *фазу «Истощение».* Высокие показатели сложившийся фазы наблюдаются у третьей группы (19%), у первой группы данная фаза не наблюдается, средние показатели у второй группы (3%). Для данной фазы характерно более или менее выраженное падением общего энергетического тонуса и ослабление нервной системы. К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать усиливать интеллектуальную, волевую и нравственную отдачу. Личность почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. Ее почти ничто не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные. Причем это не исходный дефект эмоциональной сферы, не признак ригидности, а приобретенная за годы обслуживания людей эмоциональная защита. Возникает деперсонализированный защитный эмоционально - волевой антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности. Проявление таких симптомов как: плохое настроение, дурные ассоциации, бессонница, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний.

Для исследования личностных особенностей использовалась методика в адаптации Ф.В. Березина и М.П. Мирошникова «Сокращенный многофакторный опросник для исследования личности» (СМОЛ), позволила оценить [4] (табл. 2).

Таблица 2

Количественные показатели по методике «Сокращенный многофакторный опросник для исследования личности» (в %)

| Шкалы | 1 группа | | | 2 группа | | | 3 группа | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Н | С | В | Н | С | В | Н | С | В |
| (Hs) Ипохондрия | 13 | 23 | - | 6 | 13 | 3 | - | 36 | 6 |
| (D) Депрессия | 19 | 16 | - | 10 | 10 | 3 | 19 | 23 | - |
| (Hy) Истерия | 16 | 19 | - | 10 | 6 | 6 | 10 | 23 | 10 |
| (Pd) Психопатия | 16 | 19 | - | 10 | 6 | 6 | 26 | 16 | - |
| (Pa) Паранойяльность | 3 | 23 | 10 | 10 | 13 | - | 19 | 16 | 6 |
| (Pt) Психастения | 13 | 19 | 3 | 6 | 10 | 6 | 19 | 23 | - |
| (Sc) Шизоидность | - | 26 | 10 | 6 | 13 | 3 | 16 | 26 | - |
| (Ma) Гипомания | 3 | 23 | 10 | 6 | 16 | - | 23 | 19 | - |
| (L) Ложь | 19 | 16 | - | 10 | 13 | - | 26 | 10 | 6 |
| (F) Достоверность | - | 32 | - | 10 | 13 | - | 19 | 23 | - |
| (K) Коррекция | 23 | 13 | - | 3 | 19 | - | 13 | 29 | - |

Перейдем к рассмотрению шкал:

1. Шкала ипохондрии – высокие показатели наблюдаются у второй группы (3%) и у третьей группы 6 (%), это говорит о том , что лица этого типа забота о здоровье приобретает сверхценный характер, доминирует в системе личных ценностей, снижает уровень активности, обедняет интересы, отрывает от общественной жизни. Здоровые испытуемые с высокими оценками по шкале медлительны, пассивны, безынициативны, с негибким консервативным мышлением, склонны принимать все на веру, с покорным отношением к власти и авторитету. В общении им не хватает непринужденности, они медленно приспосабливаются и плохо переносят смену обстановки, легко теряют равновесие в социальных конфликтах. Но при этом они непритязательны, довольствуются малым, хорошо переносят привычные трудности. У первой группы высокие показатели по данной шкале отсутствуют.

2. Шкала депрессии – высокие показатели наблюдаются у испытуемых второй группы (3%), таким личностям свойственна тревожность, робость, застенчивость, неудовлетворенность собой и своими возможностями. В делах они старательны, добросовестны, высокоморальны и обязательны, но они не способны принять какое-либо решение самостоятельно, без колебаний и неуверенности. Какая-либо работа или любая деятельность им неприятна и очень быстро их утомляет. Они не способны к продолжительному волевому усилию и при малейших затруднениях впадают в отчаяние. Окружающим такой человек представляется как пессимист, замкнутый, молчаливый, застенчивый, чрезмерно серьезный. Однако, на самом деле, личность испытывает потребность в глубоких и прочных контактах с окружающими. В ситуациях фрустрации для

них более характерны интрапунитивные реакции – чувство вины, гнев, направленный на себя, аутоагрессия, вплоть до суицида. На ситуацию дезадаптации реагирует астенией, инертностью, пассивностью, отказом от реализации эгоцентрических установок в сложной конфликтной ситуации. У первой и третьей группы высокие показатели отсутствуют.

3. Шкала истерии – высокие показатели у второй (6%) и третьей (10%) группы. Такие личности используют симптомы физического заболевания как средство разрешения затруднительных ситуаций или как способ избежать полной ответственности. Все проблемы разрешаются «уходом» в болезнь. Они охотно «играют» роль больного, а общество поэтому должно освободить их от ответственности до выздоровления, которое наступает, лишь когда исчезают трудности. Но как только появляется угроза вернуться к реальности, этим лицам сразу опять становится хуже. Это не притворство, а устойчивый бессознательный способ психической адаптации. Все признаки социальных причин тревоги вытесняются из сознания, а дезадаптация ощущается как физическое заболевание. Также наблюдаться склонность к фантазированию, эгоцентризм, незрелость и поверхностность в контактах. У испытуемых первой группы высокие показатели не наблюдаются.

4. Шкала психопатии – высокие показатели наблюдаются у второй группы (6%), временный подъем профиля по шкале может быть признаком ситуативной, проходящей дезадаптации, вызванной какой-либо причиной. В этом случае изменение обстоятельств изменит и оценку по шкале психопатии. Стабильно высокие показатели – признак хронической дезадаптации, которая стала свойством личности. Характеризуется пренебрежением к принятым общественным нормам, моральным и этическим ценностям, установившимся правилам поведения и обычаям. В зависимости от уровня активности это пренебрежение проявляется в гневных и агрессивных реакциях или выражается более или менее пассивно. Протест против принятых норм может ограничиваться семьей и ближайшим окружением, но может приобретать генерализированный характер. Поведение плохо предсказуемо, неумение планировать будущие поступки и пренебрежение последствиями своих действий. Недостаточная способность извлекать пользу из опыта приводит их к повторным конфликтам с окружающими. В общем – эгоцентризм, импульсивность, эмоциональная незрелость, конфликтность. У первой и третей группы высокие показатели не наблюдаются.

5. Шкала паранояльности – высокие показатели наблюдаются у первой группы (10%), у третьей (6%). Самой характерной чертой лиц паранойяльного типа является склонность к формированию так называемых сверхценных идей. Эти идеи постепенно овладевают их сознанием и оказывают определяющее влияние на все поведение. Основными чертами психики людей с паранойяльным характером являются большой эгоизм, самодовольство и чрезмерное самомнение. Это люди крайне узкие, односторонние: вся окружающая действительность имеет для них интерес, лишь поскольку она касается их личности, а что не касается их лично, не затрагивает их «Я», кажется им малоинтересным, не заслуживающим внимания. Поэтому они повышено

чувствительны ко всему, что задевает их личность. Такие люди агрессивны, злопамятны, безжалостны. Видя причину своих несчастий в определенных людях, он считает своим долгом мстить, не прощает никому никакой мелочи, никакого проступка. Они не боятся единоборства с более сильными и властью, а потерпев поражение, не отчаиваются и не унывают, а, наоборот, в неудачах черпают силы для новой борьбы. У второй группы высокие показатели не наблюдаются.

6. Шкала психастении - высокие показатели у испытуемых первой группы (3%) и у испытуемых второй группы (6%). Основной характерной чертой лиц тревожно-мнительного типа является конституциональная предрасположенность к возникновению тревожных реакций, а устранение этой тревоги достигается путем формирования ограниченного поведения. Сензитивность, страх, тревога, немотивированные опасения, неуверенность в себе и в своей компетентности, пониженная самооценка, навязчивость. Тревожно-мнительная личность, низкий порог фрустраций, напряженность, самокритичность, эмпатийность, трудности социального приспособления, застенчивость, боязливость. Низкая способность к вытеснению и повышенное внимание к отрицательным сигналам. У третьей группы высокие показатели не наблюдаются.

7. Шкала шизоидности – высокие показатели у первой (10%) и у второй (3%) группы. Общей чертой шизоидного типа является сочетание повышенной чувствительности с эмоциональной холодностью и отчужденностью в межличностных отношениях. Шизоидный тип формируется в тех случаях, когда даже незначительные фрустрации ведут к возникновению стойких и длительных отрицательных эмоций, а компенсация достигается путем ухода из окружающей среды во внутренний мир. Эмоциональная холодность, своеобразие восприятия и суждений, необычность мыслей и поступков, избирательность или поверхностность контактов. Они остаются равнодушными и холодными к просьбам своих друзей и близких, не интересуются жизненными проблемами, часто бывают обидчивы, злобны, агрессивны и конфликтны. Их душевные движения мало кем понимаются, а они сами не могут и не стремятся никого понимать. Внимание их избирательно направлено только на интересующие их проблемы, вне рамок которых они проявляют полное безразличие и неосведомленность. Отношения с людьми носят сухой, официальный характер. У третьей группы высокие показатели не наблюдаются.

8. Шкала гипомании – высокие показатели у первой группы (10%). Для лиц с высокими оценками по шкале характерно приподнятое настроение независимо от обстоятельств. Они активны, деятельны, энергичны и жизнерадостны. Энтузиазм и предприимчивость свойственны им не по причине повышенного честолюбия, а в силу большого любопытства, жажды деятельности, безрассудно-смелой тяги к новому, к острым ощущениям. Они любят работу с частыми переменами, тяготятся однообразием и своими обязанностями, охотно контактируют с людьми. У них высокая потребность в общении, в том, чтобы делиться с людьми своими переживаниями, потребность в «слиянии с миром. Они кокетливы, любят яркие наряды, обычно хорошие танцоры, спортсмены, хотя здесь их интересует не результат, а сам процесс. Это

люди, не терпящие стеснения своей свободы, не считающиеся с чужим мнением, не переносящие критики в свой адрес, с повышенным самомнением, часто лживые, необязательные и недобросовестные. У второй и третьей группы высокие показатели не наблюдаются.

По оценочным шкалам были получены следующие результаты:

1. Шкала лжи - высокие показатели наблюдаются у испытуемых третьей группы (6%), это говорит о том , что в данной группе есть люди, стремящиеся произвести благоприятное впечатление и потому склоняющиеся в своих ответах в сторону социальной желательности, демонстрирующие строгое соблюдение социальных норм.

2. Шкала достоверности - отсутствие высоких показателей говорит о том, что отсутствует аггравация, подчеркивание патопсихологической симптоматики или при случайном характере ответов.

3. Шкала коррекции - высокие показатели отсутствуют, это говорит о том, что при прохождении тестов неосознанный контроль ответов испытуемых, не превышал нормы.

Высоко значимая степень корреляции ($p \leq 0{,}01$) по Пирсону выявилась между эмоциональным выгоранием и такими показателями, как ипохондрия ($r=0{,}61$), депрессия ($r=0{,}55$), шизоидность ($r=0{,}51$) и конфликтность ($r=0{,}66$). Это означает, что у испытуемых с эмоциональным выгоранием присутствует следующие личностные черты: медлительность, пассивность, безынициативность, склонность к тревогам, робость, застенчивость, сочетание повышенной чувствительности с эмоциональной холодностью и отчужденностью в межличностных отношениях.

Таким образом, анализируя полученные результаты, приходим к выводу о связи таких личностных особенностей как ипохондричность, депрессивность, шизоидность и конфликтность с синдромом эмоционального выгорания у педиатров.

**Список использованной литературы:**

1. Абрамова Г.С. Синдром «эмоционального выгорания» у медработников / Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц // Психология в медицине. – М.: Кафедра-М. – 2000. – С. 231-244.

2. Бойко В.В. Психоэнергетика / В.В. Бойко – Пб.: Питер, 2008. – 416 с.

3. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях / Н.Е. Водопьянова; под ред. Г.С. Никифоров. – СПб.: Изд-во СпбГУ. – 2000. – 350 с.

4. Зайцев В.П. Психологический тест СМОЛ // Актуальные вопросы восстановительной медицины. – 2004. – № 2 . – С. 17-19.

**УДК 1.159.9.316.4**

# РОЛЬ ПЕДАГОГА В ФОРМИРОВАНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА

*Кох Марина Николаевна,*
*Кубанский государственный аграрный университет*
*имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар*

*E-mail: koh_marina@mail.ru*

*Комирняя Анастасия Николаевна,*
*Кубанский государственный аграрный университет*
*имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар*

*E-mail: akn16@mail.ru*

***Аннотация.*** *Современное высшее образование, имеет в качестве одной из целей своей деятельности развитие интеллектуального потенциала личности студента, способности к самостоятельному поиску знаний, применять эти знания для решения конкретных жизненных задач как основы его конкурентоспособности. Соответственно, изменились требования к личности педагога, его профессиональной компетентности. Целью статьи стало выявление свойств личности педагога и особенностей педагогической деятельности актуальных для современного образования.*

***Abstract.*** *Modern higher education has as one of the goals of its activities the development of the intellectual potential of the student's personality, the ability to independently search for knowledge, apply this knowledge to solve specific life problems as the basis of its competitiveness. Accordingly, the requirements for the personality of the teacher, his professional competence have changed. The purpose of the article was to identify the properties of the personality of the teacher and the features of pedagogical activity relevant to modern education.*

***Ключевые слова:*** *высшее образование, педагогическая деятельность, конкурентоспособность личности студента, компетентность преподавателя вуза.*

***Key words:*** *higher education, pedagogical activity, competitiveness of the student's personality, competence of the University teacher.*

Главным фактором развития современного общества является человеческий капитал, глубокие знания и наука во всех видах инновационной экономической деятельности.

Наибольшая часть стоимости в современном обществе создается в отраслях, связанных с техникой и инновационными технологиями. В связи с чем, на сегодняшний день конкурентоспособны работники, обладающие достаточной

квалификацией в сфере наукоемких производств, креативные и легкообучаемые [3].

Под конкурентоспособностью Р.А. Фатхутдинов понимает свойство объекта, характеризующееся степенью реального или потенциального удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке. Конкурентоспособность определяет способность выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке [8].

В стремительно развивающемся, инновационном обществе педагогическая профессия, востребована в связи с необходимостью решения задачи по адаптации человека в условиях стремительно развивающегося научно-технического прогресса.

Наука и знания превращаются в производительную силу, что дает их носителям достаток и социальный статус. Современный человек подвергается влиянию различных внешних и внутренних факторов, оказывающих влияние на его развитие: мотивация внешняя, в виде запросов работодателя, требований общества к необходимому уровню знаний и компетентности, которыми должен обладать современный работник, а также внутренняя мотивация, в виде стремлений человека к саморазвитию, и знанию как таковому в виде познавательной потребности. От потребности в новых впечатлениях, которая наиболее ярко выражена у детей раннего возраста до любознательности человека, связанной с профессиональной деятельностью, его жизненными ценностями [7].

Носителем общественных знаний и ценностей является педагог, выполняющий свою профессиональную деятельность. В субъектной характеристике педагога всегда присутствуют аксиологический (ценностный) и когнитивный (знаниевый) компоненты. Знаниевый компонент при этом включает в себя общекультурные и предметно-профессиональные знания. Общеобразовательные учреждения, вузы, являются той базой, «площадкой» которая создает условия для взаимодействия педагога и обучающегося по поводу обретения последними знаний, формирования достаточного уровня общей и профессиональной компетентностии для дальнейшей профессиональной, личностной самореализации [4].

Сегодня конкурентоспособность студента определяется его профессиональной компетентностью, в которой специальные знания должны совмещаться с навыками общения, основами личностного роста, самодиагностики и других свойств. Целью профессионального управления конкурентоспособностью молодых специалистов является обеспечение их конкурентоспособности на уровне, соответствующем требованиям общества. Очевидно, что этот процесс будет более успешным при рациональном функциональном взаимодействии субъектов профессионального управления,ответственных за подготовку молодых кадров и их быструю адаптацию в постоянно меняющихся рыночных условиях, на всех иерархических уровнях [9].

Педагогическая профессия это - род трудовой деятельности, являющийся источником существования специально подготовленных в педагогических

учебных заведениях людей, содержанием и целью которой является целенаправленное создание условий для становления и преобразования личности другого человека, управление процессом его разностороннего развития педагогическими средствами [5].

Профессия педагога актуальна и востребована во все времена, прежде всего потому, что образование традиционно рассматривается институтом воспитания и развития граждан, готовых к активному участию в жизни общества и способных вносить свой вклад в развитие его экономики.

В условиях требований современного общества основной задачей преподавателя не может оставаться просто грамотная подача изучаемой дисциплины. Университетские преподаватели являются своего рода наставниками, помогающие студентам найти место в жизни, освоить любимое дело и стать настоящим профессионалом в выбранной профессии. Очевидно, что в данной ситуации требования к педагогам значительно выше, чем в начальных учебных заведениях.

Основной характеристикой педагогической деятельности должно стать ценностное отношение к самой педагогической деятельности, ее цели, содержанию, средствам (мероприятия, программы обучения, способы подачи материала), и, конечно же студентам. Тот, кто не любит и не уважает учащихся, не может достичь успеха в педагогическом труде, так, как только искренняя любовь и глубокое уважение педагога к воспитанникам порождают ответную любовь и уважение к нему, к его идеям, взглядам, убеждениям, знаниям. Правильно выстроенные отношения со студентом является мощным ресурсом как для самого преподавателя, так и для студента [1].

Современный преподаватель вуза – это прежде всего исследователь, который имеет сильнейшую внутреннюю мотивацию к научной работе. В своей научной деятельности преподаватель реализует потребность в личностном, творческом, профессиональном росте.

Отношения кооперации и сотрудничества в современном вузе строятся на основе совместной научно-исследовательской деятельности, как одной из приоритетных в современном вузе. Совместная работа над исследовательскими проектами обеспечивает профессиональную и познавательную мотивацию для студента.

Целью педагога становится не только развитие интеллектуальной, мотивационной, эмоциональной сфер студента, главное – овладение им способом познания, самостоятельного овладения знанием. От педагога требуется умение создать эту ситуацию посредством особых приемов, типа: выявление различных точек зрения на один и тот же вопрос; создание противоречия; побуждение к сравнению, обобщению, выводам в проблемной ситуации, выдвижение изначально исследовательской задачи [2].

Таким образом, педагогическая деятельность сегодня направлена на создание условий для интеллектуального становления, развития познавательной потребности. Основным инструментом в достижении этой цели становится научный потенциал, достаточный уровень креативности преподавателя, его готовность к саморазвитию и готовности к сотрудничеству со студентом.

**Список использованной литературы:**

1. Амонашвили Ш.А. Личностно-гуманная основа педагогической профессии / Ш.А. Амонашвили. – Минск, 1990. – С. 27.

2. Безрукова В.С. Педагогика: учебное пособие / В.С. Безрукова. –Рн//Д: Феникс, 2013. – С. 381.

3. Кох М.Н. Психологические закономерности профессионального обучения персонала в организации / М.Н. Кох // Научное обеспечение агропромышленного комплекса. Сборник статей по материалам 71-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2015 год. Ответственный за выпуск А.Г. Кощаев. – 2016. – С. 533-535.

4. Кох М.Н. Профессиональное самоопределение как фактор конкурентоспособности выпускника вуза на рынке труда (на примере студентов факультета управления // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции. –Красноярск. Общество с ограниченной ответственностью «Научно-инновационный центр», 2016. – С.174-178

5. Крившенко Л.П. Педагогика / Учеб. под ред. Л.П. Крившенко. – М., 2005. – С. 418.

6. Малахова О.Ю. Формирование конкурентоспособного специалиста в современных социокультурных условиях. // Наука и культура России. – Самара: СамГУПС, 2014. – С. 360-361.

7. Педагогическая деятельность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://center-yf.ru/pedagogicheskaya-deyatelnost.php

8. Фатхутдинов Р.А. Глобальная конкурентоспособность / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Экономика, 2005.

9. Хаперская Д.В. Необходимость развития конкурентоспособности у студентов для формирования мотивации профессиональной самореализации // Д.В. Хаперская / Научное издание ПГУ «Университетские чтения». – 2010. – Часть 5.

**УДК 316.66**

# ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ИЗУЧЕНИЯ РОЛЕВЫХ ПОЗИЦИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ

*Луговский Владимир Алексеевич,*
*Кубанский государственный аграрный*
*университет им. И.Т. Трубилина, г. Краснодар*

*E-mail: vladimir2451016@yandex.ru*

*Ляшенко Ксения Александровна,*
*Кубанский государственный аграрный*
*университет им. И.Т. Трубилина, г. Краснодар*

*E-mail: lyshenko_ksyu@mail.ru*

*Саввина Юлия Владимировна,*
*Кубанский государственный аграрный*
*университет им. И.Т. Трубилина, г. Краснодар*

*E-mail: julia_98s98@mail.ru*

***Аннотация.*** *В современном обществе актуальной является идея равенства полов, в том числе в сфере социально-трудовых отношений. Поэтому все чаще проводятся исследования, предметом которых является выявление ролевых позиций в трудовом коллективе. В данной статье представлены результаты исследования, цель которого заключается в выявлении гендерных особенностей поведения членов коллектива в организации. Проведены исследования среди сотрудников различных организаций, по результатам которых было выявлено, что оптимальным решением будет являться создание смешанного коллектива в организации и четкое распределение ролей между его членами.*

***Abstract.*** *In modern society, the idea of gender equality, including in the sphere of social and labor relations, is relevant. Therefore, more and more research is being conducted, the subject of which is the identification of role positions in the work collective. This article presents the results of the study, the purpose of which is to identify gender-specific behaviors of team members in an organization. Studies were conducted among employees of various organizations, the results of which revealed that the best solution would be to create a mixed team in the organization and a clear distribution of roles among its members.*

***Ключевые слова:*** *лидер, гендер, коллектив, команда, управление, функционирование, роль, развитие*

***Key words:*** *leader, gender, team, team, management, functioning, role, development.*

Каждому человеку хоть раз в жизни приходилось быть членом определенного коллектива, будь то школьный класс, студенческая группа или рабочий коллектив. В силу психологических особенностей, характера, в каждой группе кто-то из участников активнее идет на контакт, а кто-то нет. Но независимо от этого в коллективе непременно появляется неформальный лидер, готовый вести за собой всех остальных к поставленным задачам и нести ответственность за результат. Независимо от выполняемой роли в группе, каждый человек является важным элементом в активно функционирующей системе под названием коллектив.

Под коллективом понимается группа людей, работающих в одном организации, объединенных совместной деятельностью в рамках какой-либо задачи [3]. Выделяют следующие характерные признаки трудового коллектива: доверие и высокая требовательность к себе и другим, принятие ответственности, доброжелательная критика, высокая степень эмоциональной включенности [2].

Для создания результативной команды стоит уделять внимание не только поведению участников, ожидаемое группой, но и уделять внимание командным (групповым) ролям, т.е. моделям поведения, которые способны обеспечиватьрациональное взаимодействие членов группымежду собой.

При выявлении ролевых позиций в отдельной группе работниковчасто применяются как типологические подходы, к которым относится концепция Д.У. Кейрси о психотипах (выделяются четыре позиции: стратег – дипломат – тактик – логистик), так и ролевые подходы. К ним можно отнести концепцию Т. Ю. Базарова, в которой автор выделяет другиечетыре ролевые позиции (организатор – администратор – управленец – руководитель), а также модель Р. М. Белбина, в которой фигурируют уже восемь командных ролей (координатор – реализатор – контролер – мотиватор – генератор идей – аналитик – вдохновитель – снабженец). Команда будет слаженно, эффективно функционировать только в том случае, когда в ней будут выполняться все перечисленные роли.

Наиболее распространенной и часто применяемой на практики является модель командных ролей Р.М. Белбина, в которой он разделяет всех людей на основе функционального назначения. Менеджеры – трудяги, к которым можно отнести реализатора и контролера. Реализатор – ответственный работник, который непосредственно исполняет разработанные идеи, программы. Контролер – основательный, организованный работник, который направляет деятельность остальных членов коллектива к решению поставленных задач, осуществляет контроль за деятельностью организации.

К лидерам относят координатора и мотиватора. Координатор (руководитель) – работник, в функциональные обязанности которого входит постановка цели, продвижение принятых решений, делегирование полномочий. Мотиватор – человек, стимулирующий продуктивную деятельность всего коллектива, старающийся заставить коллектив двигаться. Интеллектуальную «мощь» группы составляют генератор идей и аналитик. Генератор идей – работник, чья роль состоит в разработке различных вариантов решений возникающих проблем. Аналитик – это благоразумные, невозмутимые люди, основной задаче которых является выявление и продвижение наилучшей идеи, а

так же мониторинг и оценка конкурирующих предложений.

К переговорщикам группы можно отнести вдохновителя и снабженца. Вдохновитель – социально ориентированный, спокойный член коллектива, который предотвращает конфликтные ситуации. Снабженец или изыскатель – данная роль предусматривает установление связей с партнерами, выявление ресурсов и возможностей для дальнейшей деятельности [1].

По мнению таких ученых, как В. Суковатая и И.Н. Иголкина, любой коллектив будет нормально функционировать при четком разграничении и качественном исполнении перечисленных ролей [5]. В случаях, когда в группе меньше восьми человек, один из участников берет на себя одновременно две или более роли, что приводит к возникновению конфликтов внутри коллектива. Данное обстоятельство является важнейшей причиной недостаточной устойчивости небольших коллективов. Такие группы числом от пяти до восьми человек оказываются наиболее уязвимыми и чаще всего раскалываются на две враждующие части. Именно поэтому рациональнее создавать коллективы, численностью 10-12 человек, в которых внутреннее равновесие достигается гораздо быстрее и проще.

Также не стоит забывать и о гендерном аспекте – различия, основанные на противоположности полов, то есть мужчиной и женщиной. Основываясь на работах М.В. Реуцкого по изучению проблемы функционирования группы с позиции гендерной характеристики, был проведен опрос среди работников различных организаций. Итоги исследования показали, что в рабочих коллективах преобладают «разбавленные коллективы», в которых соотношениеработников обоих полов смещено либо в сторону мужчин, либо в сторону женщин. Сбалансированные коллективы были выявлены лишь в 14% случаев. Так же данный опрос показал, чтосреди мужчин готовность работать в коллективе с преобладающим количеством женщин (более 50%) выразили желание 32% опрошенных, то среди женщин – только 20%. Почти половина (41%) всех опрошенных женщин стремится работать в коллективах, где больше мужчин [2].

Управление сугубо мужскими коллективами является наиболее проблемным, так как в таких коллективах преобладает сила, конкурентоспособность, иерархичность, дисциплинированность, выявляется стремление к соперничеству, ориентированность на результат, на что указывают психологи М.В. Реуцкий, И.Н. Иголкина [3]. В коллективе же «слабого пола», по мнению психолога Кириллиной В.Н., будет преобладать эмоциональные составляющие, решения будут приниматься более спонтанно и интуитивно, характерна высокая трудоспособность, организованность и ответственность. Также автор утверждает, что иногда такой коллектив может быть капризным, но в своем большинстве весьма добрым и отзывчивым. В мужском коллективе без должной поддержки и мотивации сложно раскрыть в полной мере свой потенциал, преобладают более лаконичные и сдержанные отношения, характерная ориентация – на заработок, сдерживание чувств и эмоций в себе, восприятие действительности в более «крупном плане» – такие характеристики приведены в работах российского социолога Фененко Ю.В. [7]

Поэтому самым оптимальным решением будет являться создание смешанного коллектива в организации.

Мы можем предположить, что в связи с гендерными особенностями поведения мужчин и женщин в коллективе, как мужчины, так и женщины будут проявлять характерные командные роли. Для выявления ролевых позиций, свойственных мужчинам и женщинам в смешанном коллективе было проведено исследование, в котором приняли участие 40 респондентов (23 женщины, 17 мужчин).

Из опроса выяснилось, что 60% женщин чаще всего выступают в роли мотиватора, 35% в качестве контролера, меньше (5%) в равной степени приходится на роль реализатора, координатора и генератора идей. В случае с мужчинами более стандартной ролью в коллективе является аналитик (67%), тогда как роль контролера составляет 15%. Реже всего мужчины примеряют на себя роль реализатора и вдохновителя. Совсем незначительная часть приходится на роли генератора идей и снабженца, которые у женщин не представлены вовсе. Наглядно вышеизложенные данные представлены на рисунке 1.

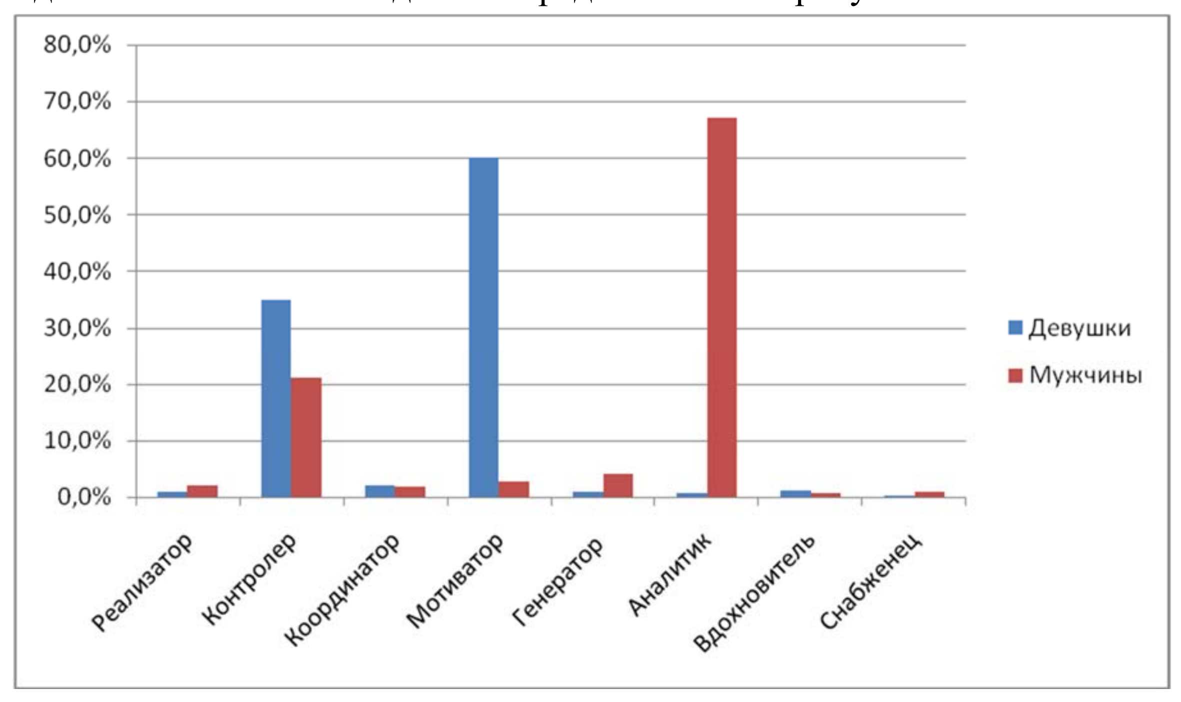



Рис. 1 Соотношение ролей между мужчинами и женщинами

Исходя из данных, мы можем дать описательную характеристику мужчинам и женщинам, в полной мере соответствующую их гендерным особенностям. Так, мужчины больше всего отвечают за логику действий, рассудительность и точность, в то время как женщины более решительны, эмоциональны в своей деятельности и выступают в качестве контролера и мотиватора. Из-за природного различия женщины и мужчины занимают различные роли в коллективе.

Таким образом, для того, чтобы коллектив продуктивно функционировал, слаженно выполнял поставленные задачи необходимо четкое позиционирование и распределение ролей между его членами. Для большего эффекта при формировании команды следует обратить внимание на то, кто из команды способен выполнять ту или иную роль с предельной эффективностью, а так же организовать деятельность так, чтобы выполнялись все представленные роли.Важность баланса представленности всех ролевых позиций предполагает наличие смешанного коллектива, в котором будет присутствовать ролевая взаимодополняемость, а значит и высокая эффективность в деятельности. Так же в системе управления мужским или женским коллективом важным является понимание человека как ресурсную личность, в которую необходимо «вкладывать» определенный потенциал развития и саморазвития [6].

**Список использованной литературы:**

1. Вержибок Г.В. Социальная компетентность и карьера: гендерный аспект // Ананьевские чтения. – СПб, 2008.
2. Луговский В.А. Психологические аспекты оптимизации управления трудовой деятельности в рамках организации / В.А. Луговский, Г.Г. Блоховцова // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Познание». – 2018. – № 4. – С. 91-95.
3. Реуцкий М.В. Гендерные различия в стилях управления: конфликтологический аспект. – М.: КДУ, Владос-Пр., 2013. – 264 с.
4. Самохвалова А.Г. Гендерные различия делового общения // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Гендерная психология. – М.: Юрайт, 2013. – 367 с.
5. Суковатая В. Гендерный анализ религий и феминистская теология: к постановке проблемы. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 543 с.
6. Сысоева Л.В. Развитие теоретических аспектов управления служащими в органах местного самоуправления / Л.В. Сысоева, Д.В. Рылов // В сборнике: Современные тенденции развития экономики и управления: проблемы и решения Материалы международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 258-262.
7. Фененко Ю.В. Социология управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко 2-е изд., перераб. и доп. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 215 с.

ПСИХОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА

*Международный научный журнал*

Выпуск № 6 / 2019

Подписано в печать 15.06.2019

*Рабочая группа по выпуску журнала*

Ответственный редактор: Морозова И.С.
Редактор: Гараничева О.Е.
Верстка: Мищенко П.А.

Издано при поддержке
ГОУ ВПО "Донбасская
аграрная академия"

**ГОУ ВПО "Донбасская аграрная академия"**
приглашает к сотрудничеству студентов, магистрантов,
аспирантов, докторантов, а также других лиц,
занимающихся научными исследованиями,
опубликовать рукописи в электронном журнале
**«Психология человека и общества»**.

**Контакты:**

E-mail: donagra@yandex.ua
Сайт: http://donagra.ru

